

¿Pueden las empresas supervisar a más trabajadores con menos jefes?

Las empresas deben ajustar la asignación de talento y responsabilidad, y su estructura directiva, para que encaje en su situación competitiva

DISCURSO DE ASCENSOR

Los jefes supervisan cada vez a más trabajadores y las empresas se están aplanando. Sin embargo, no todas las empresas han sido entusiastas de aumentar el número de subordinados que supervisan los jefes (lo que se conoce como «ámbito de control» en la gestión de recursos humanos), afirmando que hay límites en el uso de la capacidad de gestión. La diversidad de la estructura organizativa de las empresas indica que no puede aplicarse una regla universal. Es crucial identificar los factores que hay detrás de la elección de la organización interna de las empresas, algo que las ayudará a diseñar de forma adecuada su jerarquía y asignar los escasos recursos directivos de forma eficaz en la organización.

HALLAZGOS CLAVE

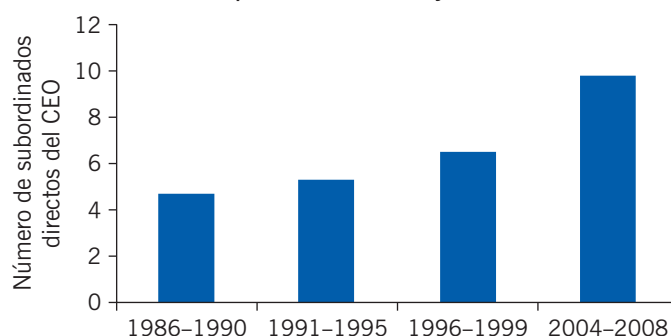
Pros

- + Los ámbitos de control más amplios permiten usar el talento directivo para abarcar más trabajadores.
- + Los trabajadores con más conocimientos pueden trabajar de forma más autónoma y por tanto necesitan menos tiempo de supervisión, lo que permite a los jefes supervisar a más trabajadores.
- + La evaluación del rendimiento permite conocer la habilidad de los trabajadores y hace que la asignación de talento en la empresa sea más eficiente.
- + La competencia del mercado de productos conduce a organizaciones más planas y favorece la respuesta de las empresas a un entorno cambiante.
- + Las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y la adquisición de información y permiten a los jefes supervisar a más trabajadores.

Contras

- Los ámbitos de control más amplios limitan la atención que los jefes pueden prestar a cada trabajador, lo que debilita la transmisión de talento.
- La reducción en el número de capas limita las oportunidades de promoción y puede conducir a un aumento de la desigualdad salarial en la empresa.
- Los trabajadores que más rinden no son necesariamente los mejores jefes, ya que las habilidades de liderazgo pueden ser distintas a las que se necesitan para tareas específicas.
- La pérdida de control que se asocia a la reducción del número de capas puede afectar a la calidad de la toma de decisiones.
- Aprender lleva tiempo y la falta de conocimientos sobre la habilidad de gestión individual puede conducir a una asignación inadecuada del talento a corto plazo.

El ámbito de control de los CEO en los EE. UU. se duplicó entre 1986 y 2008



Fuente: [1].

I Z A
World of Labor

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Saber cómo asignar el talento directivo de forma eficaz en una organización tiene una importancia enorme en la empresa moderna. Asignar más trabajadores a un jefe ayuda a aprovechar el talento del jefe, pero también limita la cantidad de atención que este presta a cada trabajador. Las tecnologías de la información y comunicación modernas pueden ayudar a los jefes a supervisar a más trabajadores y también hacer que estos adquieran más conocimientos. La competencia del mercado de productos también hace que las empresas adopten estructuras organizativas más planas al tratar de responder con más rapidez a un entorno competitivo que cambia a gran velocidad.